

POLICY BRIEF

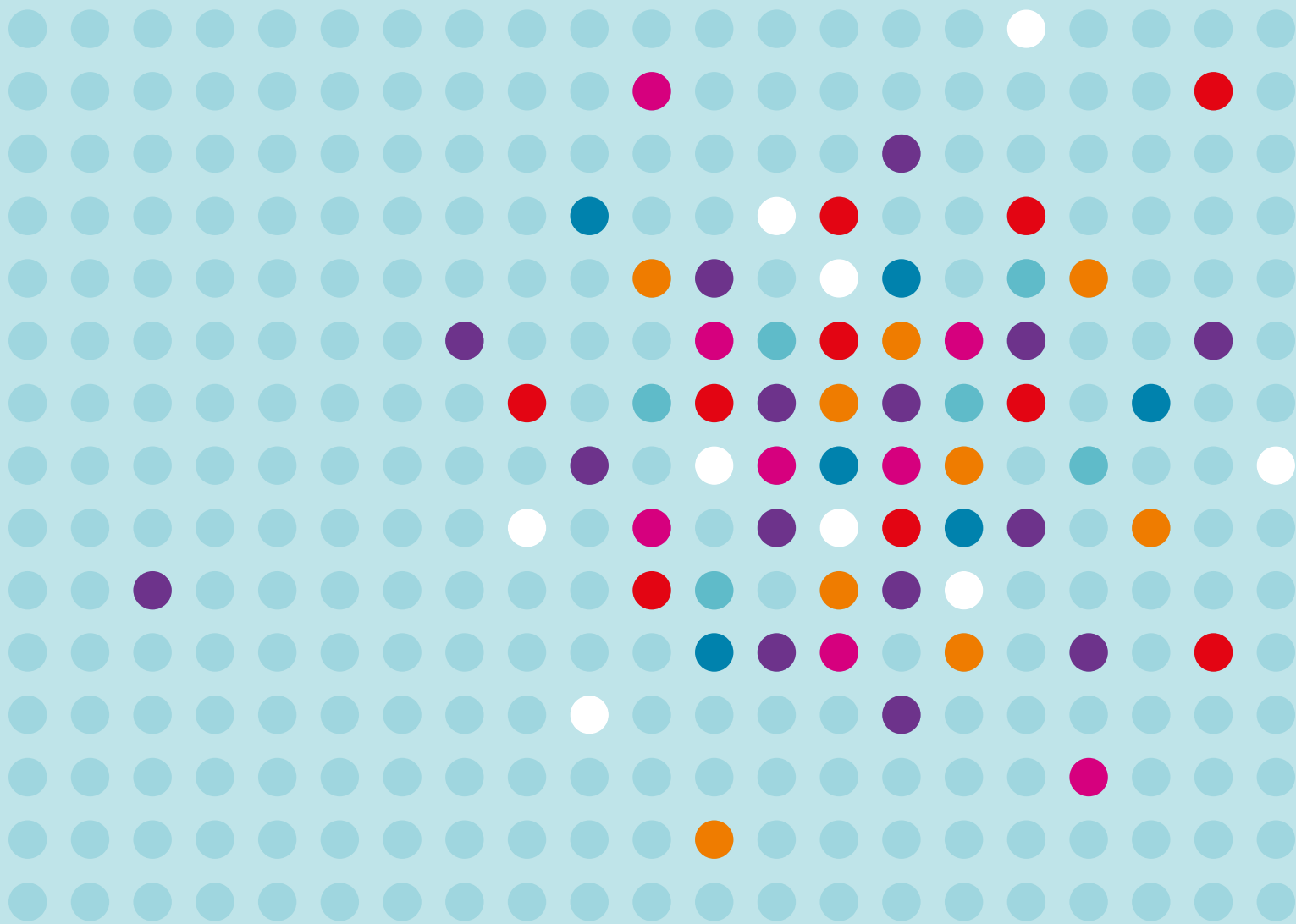
Nr. 103 · Policy Brief WSI · 10/2026

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN UND IHRE VERTRETUNG IM BETRIEB

Ausgabe 2026

Florian Blank, Wolfram Brehmer



Inhalt

1	Einleitung	3
2	Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Deutschland	5
3	Erfüllung der Verpflichtung des Arbeitgebers	8
4	Schwerbehindertenvertretung in mitbestimmten Betrieben und Dienststellen	9
5	Entwicklungen im Zeitraum 2021 bis 2025	11
6	Fazit	14
	Literatur	15
	Anhang: Daten und Methodik	16

1 Einleitung

Alle vier Jahre finden zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen (SBVen) statt – so auch im Jahr 2026. Dieser Policy Brief präsentiert auf Grundlage der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung Daten zum Stand der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und der Verbreitung von SBVen. Es handelt sich um eine neue Ausgabe der im Jahr 2022 veröffentlichten Studie, die nun auf aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2025 fußt (vgl. Blank/Brehmer 2022).¹

SBVen sind die Interessenvertretungen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben und Dienststellen. Sie sollen deren Teilhabe in einem Betrieb fördern und sie unterstützen.² Als behindert gelten Menschen, „[...] die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“ (§ 2 I SGB IX). Als schwerbehindert werden diejenigen bezeichnet, deren Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt. Schwerbehinderten gleichgestellt sind Menschen, die einen Behinderungsgrad von mindestens 30 haben und ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erhalten oder behalten könnten. Der Grad der Behinderung wird vom Versorgungsamt – in manchen Bundesländern auch anderen Behörden – festgestellt, die Gleichstellung durch die Arbeitsagentur.

Menschen mit Behinderung werden auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Arbeitgeber sind daher verpflichtet, einen bestimmten Anteil ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen zu besetzen. Grundsätzlich gilt für Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen, dass auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind. Arbeitgeber mit 20 bis unter 40 Arbeitsplätzen müssen abweichend von der Fünfprozentregel einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, Arbeitgeber mit 40 bis unter 60 Arbeitsplätzen zwei (§ 154 SGB IX). Wird diese Verpflichtung nicht eingehalten, ist pro unbesetzten Arbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zu zahlen (§ 160 SGB IX). Die Höhe der Ausgleichsabgabe bemisst sich daran, inwieweit der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nachkommt. Die Beträge werden regelmäßig angepasst. Die Ausgleichsabgabe dient zur Finanzierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (BIH 2026).³ Die Ausgleichsabgaben wurden zum 1. Januar 2024 neu gestaffelt, mit einer neuen Stufe für Betriebe, die gar keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.

In den Betrieben und Dienststellen werden Menschen mit Behinderung durch SBVen unterstützt. „Die Schwerbehindertenvertretung fördert die

¹ An manchen Stellen ist der Text textidentisch mit der Ausgabe aus dem Jahr 2022. Der Text wurde dennoch vollständig durchgesehen, überarbeitet und erweitert.

² Für Informationen zum Wahlverfahren siehe ver.di (2026).

³ Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Ausgleichsabgabe durch die Beauftragung von Behindertenwerkstätten zu mindern (50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages). Problematisch daran ist, dass es für Unternehmen kostengünstiger sein kann, Teile ihrer Produktion in Behindertenwerkstätten auszulagern, als die Ausgleichsabgabe zu zahlen oder Schwerbehinderte auf geeigneten Arbeitsplätzen zu beschäftigen. Folge davon könnte sein, dass es Menschen mit Behinderung schwerer gemacht wird, auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden (Geißlinger/Lasyan 2024).

Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.“ (§ 178 SGB IX) Die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten einer SBV sind vielfältig und gehen weit über eine reine Beratungsfunktion hinaus. Sie informieren und vertreten schwerbehinderte und ihnen gleich gestellte Menschen, sie sorgen für Sichtbarkeit und Sensibilisierung (Heide/Niehaus 2019). Laut ihrem gesetzlichen Auftrag überwachen SBVen die Anwendung der geltenden Gesetze und anderer Regelungen, etwa Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen. Sie sollen insbesondere auch darauf achten, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nachkommt, und zugleich Maßnahmen, die schwerbehinderten Menschen dienen, beantragen. Sie wirken an Einstellungs- und Kündigungsverfahren, die schwerbehinderte Menschen betreffen, mit. Sie dienen als „Sprachrohr“ der Schwerbehinderten gegenüber dem Arbeitgeber, mit dem sie über Belange der Schwerbehinderten verhandeln. Schließlich kann eine SBV auch Menschen mit Behinderung direkt bei der Stellung von Anträgen unterstützen, insbesondere beim Integrationsamt und bei Rehabilitationsträgern.

SBVen werden in Betrieben und Dienststellen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen gewählt (§ 177 SGB IX). Dort werden von den im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt. Wählbar sind alle volljährigen Beschäftigten, die seit mindestens sechs Monaten dem Betrieb oder der Dienststelle angehören.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hat eine SBV Rechte auf Information und Anhörung sowie das Recht auf beratende Teilnahme an Sitzungen des Personal- oder Betriebsrats. Dort kann sie auch Anträge zur Tagesordnung stellen. Schließlich kann sie mindestens einmal im Jahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchführen.

Auch Betriebs- und Personalräte haben Aufgaben in Bezug auf Schwerbehinderte. Sie sollen die Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern und insbesondere darauf achten, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt, und dazu beitragen, dass eine SBV gewählt wird.

Dieser Policy Brief stellt Zahlen aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2025 zur Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleich gestellter Menschen vor (Abschnitt 3), präsentiert daraufhin Einschätzungen der Betriebs- und Personalräte, ob Arbeitgeber ihrer Verpflichtung, Schwerbehinderte zu beschäftigen, nachkommen (Abschnitt 4), und stellt Daten zur Verbreitung von SBVen dar (Abschnitt 5). Dabei wird teilweise auch vergleichend auf Daten aus der Befragung 2021 eingegangen. Die Entwicklungen im Zeitverlauf werden außerdem auf Grundlage von Paneldaten im Jahresvergleich 2021 bis 2025 in einem gesonderten Abschnitt behandelt (Abschnitt 6). Ein Überblick zur WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung findet sich im Anhang.

Der Policy Brief zielt damit auf eine Bestandsaufnahme der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Beschäftigten sowie der Verbreitung von SBVen ab. Diese Bestandsaufnahme und die

Diskussion von Entwicklungstendenzen ist notwendig, da die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung nach wie vor nicht überall gelingt, zugleich aber vor dem Hintergrund alternder Belegschaften ein immer wichtigeres Themenfeld wird. Die Analyse zeigt, dass auf Arbeitgeber, aber auch Mitbestimmungsgremien nach wie vor Aufgaben warten: Nicht alle der untersuchten mitbestimmten Betriebe und Dienststellen erfüllen die Vorgaben zur Beschäftigung Schwerbehinderter, und nicht alle Betriebe haben eine SBV, auch wenn sie sollten.

2 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Deutschland

Ende 2025 lebten etwa 7,8 Mio. schwerbehinderte Menschen in Deutschland, das entspricht 9,4 Prozent der in Deutschland lebenden Menschen (Destatis 2026).

Gegenüber nichtbehinderten Menschen weisen Menschen mit Behinderung eine erheblich geringere Beteiligung am Arbeitsmarkt auf: 2023 betrug unter den 15- bis 64-Jährigen die Erwerbsquote⁴ nichtbehinderter Menschen 83 Prozent, unter den Menschen mit Behinderung 62 Prozent (Destatis 2025).

Nur auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen bezogen gab die Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2024 eine Erwerbsquote von 53 Prozent gegenüber 80 Prozent in der Gesamtbevölkerung an; die Erwerbstätigenquote⁵ lag bei 51 Prozent im Vergleich zu 77 Prozent in der Gesamtbevölkerung (jeweils 15- bis 64-Jährige; Bundesagentur 2026a, S. 7). Die Erwerbsquoten sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Besonders häufig sind schwerbehinderte Menschen im verarbeitenden Gewerbe oder im öffentlichen Dienst tätig (Bundesagentur 2026a, S. 7–9). „In den kommenden Jahren dürfte sich die Zahl schwerbehinderter Menschen weiter erhöhen. Die Menschen aus geburtenstarken Jahrgängen werden zunehmend älter. Die hohe Population und das erhöhte Risiko mit steigendem Lebensalter eine Schwerbehinderung zu erlangen wird somit maßgeblich für die steigende Zahl an schwerbehinderten Menschen verantwortlich sein.“ (Bundesagentur 2026a, S. 6) Das wiederum wird voraussichtlich die Zahlen zur Erwerbstätigkeit beeinflussen.

Die WSI-Betriebsräte- und Personalrätebefragung gibt Aufschluss über die Verbreitung der Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen in mitbestimmten Betrieben und Dienststellen.⁶ Der Anteil der Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellter an allen Beschäftigten in den befragten Betrieben liegt bei 6,2 Prozent. Dabei zeigen sich Unterschiede innerhalb der Privatwirtschaft zwischen nicht-gemeinnützigen (5,9 Prozent) und gemeinnützigen Betrieben (6,4 Prozent) sowie zwischen Privatwirt-

⁴ Die Erwerbsquote setzt die Erwerbstätigen und Erwerbslosen (= Erwerbspersonen) ins Verhältnis zu den Personen im erwerbsfähigen Alter.

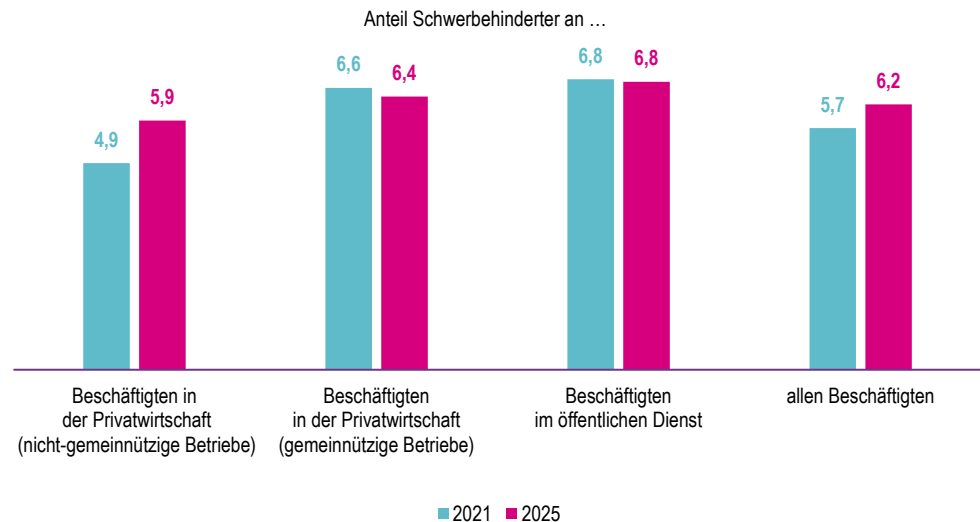
⁵ Die Erwerbstätigenquote misst den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Im Unterschied zur Erwerbsquote werden die Erwerbslosen hier ausgeblendet.

⁶ 7,3 Prozent der Befragten Betriebs- und Personalräte konnten den Anteil der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten in ihren Betrieben bzw. Dienststellen nicht angeben. Diese Fälle sind aus der weiteren Analyse ausgeschlossen.

schaft und öffentlichem Dienst (6,8 Prozent). Offensichtlich sind in gemeinnützigen Betrieben und im öffentlichen Dienst die Chancen von behinderten Menschen auf Beschäftigung besser (Abbildung 1). Im Vergleich zu 2021 ist damit im Wesentlichen Stabilität festzuhalten, hervorzuheben ist allerdings der Zuwachs in den nicht-gemeinnützigen privatwirtschaftlichen Betrieben, die auch das Gesamtbild beeinflussen.

Abbildung 1: Beschäftigung Schwerbehinderter und ihnen Gleichgestellter in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, 2021 und 2025

Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 und 2025, Angaben gewichtet, n (2021) = 3.352, n (2025) = 3.384

WSI

Eine Analyse nach Betriebsgröße zeigt einen eindeutigen Trend nur bei den Betrieben der Privatwirtschaft. Tabelle 1 zeigt die Anteile der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten an allen Beschäftigten im jeweiligen Segment nach Betriebsgrößenklasse. Das heißt, dass sich innerhalb der jeweiligen Segmente Betriebe mit hohen und niedrigen Anteilen ausgleichen können. Deutlich wird, dass insgesamt der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an den Beschäftigten mit der Betriebsgröße steigt. Diese Tendenz findet sich auch unter den nicht-gemeinnützigen Betrieben der Privatwirtschaft. In den gemeinnützigen Betrieben der Privatwirtschaft ist die Tendenz jedoch, dass kleinere Betriebe eher einen höheren Anteil schwerbehinderter Beschäftigter haben. Im öffentlichen Dienst ist die Tendenz eher, dass größere Dienststellen einen höheren Anteil an schwerbehinderten Beschäftigten haben.

Die gesetzliche Vorgabe zur Beschäftigung Schwerbehinderter bezieht sich auf den einzelnen Arbeitgeber und nicht auf Betriebe. Die Befragungsdaten deuten darauf hin, dass der öffentliche Dienst wie auch die gemeinnützigen Betriebe diesen Vorgaben in stärkerem Maße entsprechen als die nicht-gemeinnützigen Betriebe. Im Durchschnitt könnte allerdings in den mitbestimmten Betrieben und Dienststellen die Quote erreicht werden.

Tabelle 1: Anteil schwerbehinderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße (gruppiert)
Angaben in Prozent

Anteil schwerbehinderter Beschäftigter in ...				
Betriebsgröße (Beschäftigte insgesamt, gruppiert)	nicht-gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	Dienststellen im öffentlichen Dienst	insgesamt
20 bis 49	4,1	8,8	6,2	5,1
50 bis 99	5,0	6,7	5,2	5,3
100 bis 199	5,0	7,1	5,8	5,5
200 bis 499	5,2	5,9	7,1	5,8
500 und mehr	6,2	6,4	6,8	6,5
Total	5,9	6,4	6,8	6,2

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2025; n = 3.384, Angaben gewichtet

WSI

Die Gruppierung der Betriebe nach dem Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten zeigt jedoch, dass insbesondere in der nicht-gemeinnützigen Privatwirtschaft relativ viele Betriebe gar keine schwerbehinderten Menschen beschäftigten (9,4 Prozent, Tabelle 2). Eine große Gruppe konzentriert sich um den Anteil von fünf Prozent (hier: vier bis unter sechs Prozent).

Tabelle 2: Betriebe gruppiert nach Anteilen schwerbehinderter Beschäftigter an Gesamtbeschäftigten
Angaben in Prozent

Anteil der Betriebe/Dienststellen unter den ...				
Anteil Schwerbehinderte unter Beschäftigten (gruppiert)	nicht-gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	gemeinnützigen Betriebe in der Privatwirtschaft	Dienststellen im öffentlichen Dienst	insgesamt
keine schwerb. Beschäftigten	9,4	6,1	4,9	7,8
> 0 bis unter 2 %	9,1	6,8	6,1	8,0
2 bis unter 4 %	25,1	20,0	17,3	22,4
4 bis unter 6 %	24,2	25,4	25,2	24,6
6 bis unter 8 %	14,1	15,4	18,9	15,5
8 bis unter 10 %	7,2	7,5	8,9	7,6
10 bis 15 %	7,9	13,6	14,7	10,5
15 bis 100 %	3,0	5,2	4,0	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2025; n = 3.384, Angaben gewichtet

WSI

Tabelle 3 zeigt die Verteilung von Betrieben ohne schwerbehinderte Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen. Es zeigt sich ein klarer Größeneffekt: Je größer der Betrieb, desto eher ist dort mindestens eine schwerbehinderte Person beschäftigt. Deutlich werden wiederum die Unterschiede zwischen den hier betrachteten Sektoren, wobei der nicht-gemeinnützige Sektor wieder schlechter abschneidet als die anderen beiden Sektoren.

Tabelle 3: Anteil der Betriebe ohne schwerbehinderte Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen
Angaben in Prozent

Betriebsgröße (Beschäftigte insgesamt, gruppiert)	Anteil der Betriebe/Dienststellen unter den ...			
	nicht-gemeinnützigen Betriebe in der Privatwirtschaft	gemeinnützigen Betriebe in der Privatwirtschaft	Dienststellen im öffentlichen Dienst	insgesamt
20 bis 49	34,6	19,7	23,8	30,4
50 bis 99	16,6	16,5	14,7	16,2
100 bis 199	4,8	4,1	2,6	4,2
200 bis 499	1,6	0,0	0,3	1,1
500 und mehr	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	9,4	6,1	4,9	7,8

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2025; n = 3.384, Angaben gewichtet

WSI

3 Erfüllung der Verpflichtung des Arbeitgebers

Im vorangegangenen Kapitel wurde gezeigt, dass auf der Analyseebene der Betriebe und Dienststellen die Verpflichtung, fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zu besetzen, im Durchschnitt möglicherweise erfüllt wird, dass aber auch in vielen, insbesondere kleineren Betrieben und Dienststellen gar keine schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen beschäftigt werden. Die im vorhergehenden Kapitel genannten Zahlen erlauben aber keine abschließende Bewertung, da sich die gesetzlichen Vorgaben auf Arbeitgeber (und nicht Betriebe) sowie auf Arbeitsplätze (und nicht auf Beschäftigte) beziehen. Im Folgenden rückt daher die Perspektive auf Arbeitgeber statt auf Betriebe in den Vordergrund.

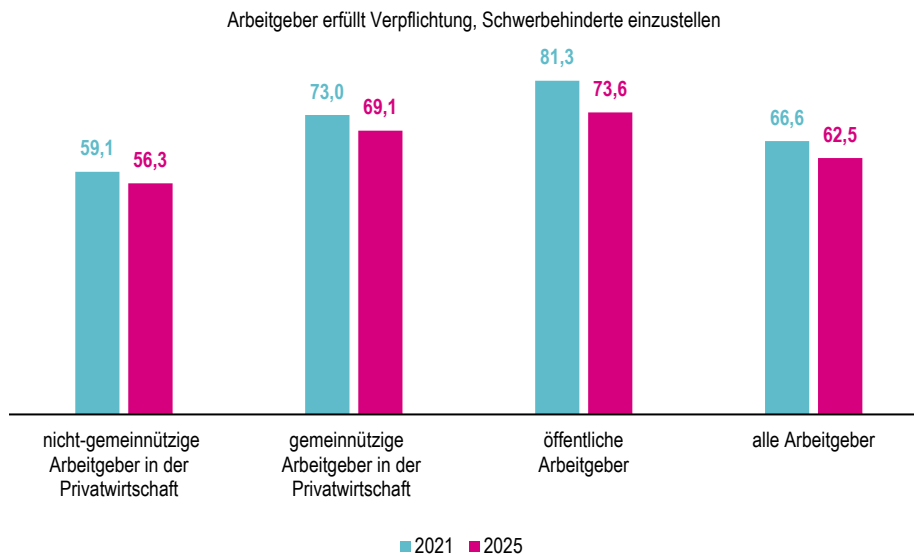
Daten der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2024 zeigen, dass Arbeitgeber in der Privatwirtschaft die auf Arbeitsplätze bezogene Beschäftigungspflicht mehrheitlich nicht oder nur teilweise erfüllen; öffentliche Arbeitgeber erfüllen die Pflicht dagegen häufiger (Bundesagentur 2026b, Tabellenblatt 1.1): Rund 26 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft und zehn Prozent der öffentlichen Arbeitgeber beschäftigen keine schwerbehinderten Menschen, weitere 36 Prozent bzw. 32 Prozent erfüllen die Beschäftigungspflicht nur teilweise (Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen).

Defizite sehen auch die Betriebs- und Personalräte, allerdings in erkennbar geringerem Umfang⁷: Nach ihrer Aussage erfüllen 56 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft (ohne gemeinnützige Betriebe) und 69 Prozent der Arbeitgeber in gemeinnützigen Betrieben die Verpflichtung, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze Behinderte einzustellen. Das liegt aber unter dem Wert, den die Personalräte nennen: 74 Prozent. Im Unterschied zu den Zahlen der Bundesagentur handelt es sich hier nur um die mitbestimmten Betriebe – offensichtlich sind mitbestimmte Betriebe besser darin, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen in Arbeit zu integrieren (Abbildung 2). Auffällig ist dabei, dass die Betriebsräte gegenüber 2021 ihren

⁷ Frage: „Erfüllt der Arbeitgeber in Ihrem Unternehmen/Ihr Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze Schwerbehinderte einzusetzen?“

Arbeitgebern seltener bescheinigen, die gesetzliche Quote zu erfüllen. Das steht auf den ersten Blick im Widerspruch zu der oben gezeigten Tendenz zur häufigeren Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleich gestellten Menschen. Allerdings muss – wie gesagt – berücksichtigt werden, dass sich die gesetzliche Vorgabe nicht auf Personen bezieht.

Abbildung 2: Erfüllt der Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze Schwerbehinderte einzustellen? Einschätzung der Betriebs- und Personalräte
Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 und 2025; n (2021) = 3.231, n (2025) = 3.272, Angaben gewichtet

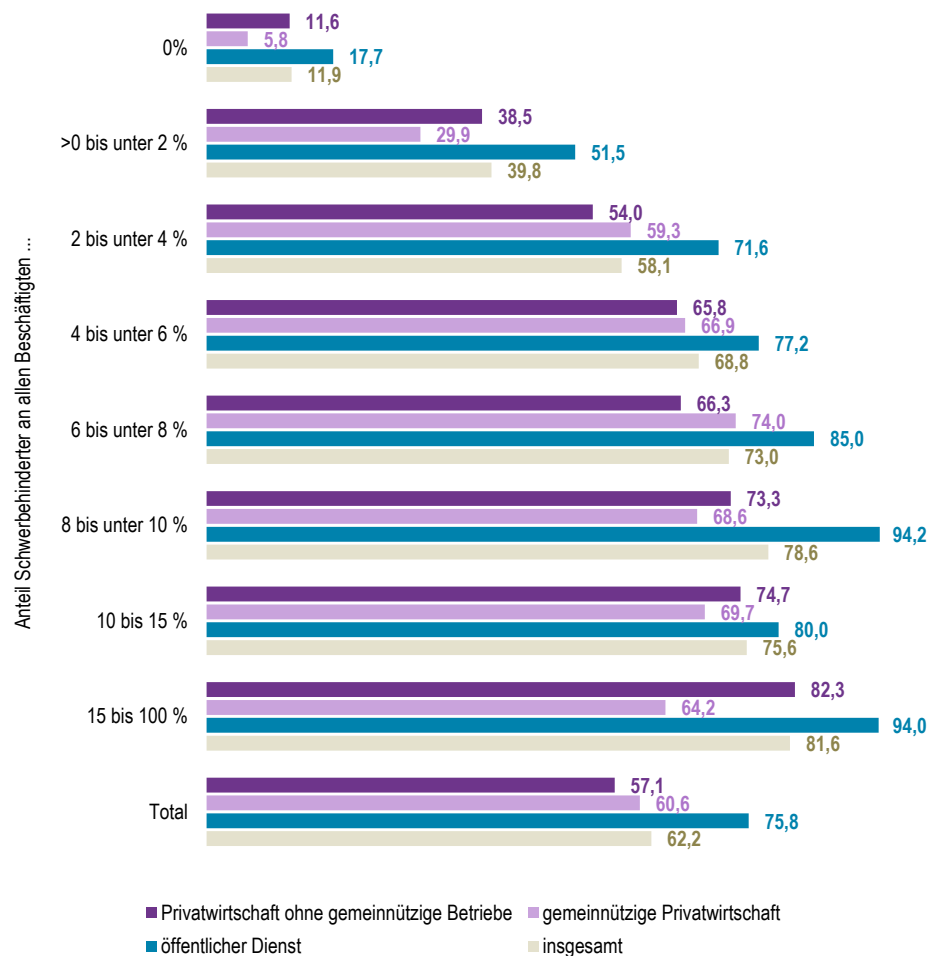
WSI

4 Schwerbehindertenvertretungen in mitbestimmten Betrieben und Dienststellen

Betriebsräte gaben an, dass in 57 Prozent der nicht-gemeinnützigen und 61 Prozent der gemeinnützigen Betriebe eine SBV existiert. Diese Zahl liegt deutlich unter der Angabe der Personalräte (76 Prozent). Insgesamt haben 62 Prozent der 3.382 befragten Betriebsstätten eine SBV. Gegenüber 2021 sind die Anteile leicht gestiegen. Der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit SBV steigt klar mit der Größe des Betriebs/der Dienststelle. Allerdings sieht das Gesetz eine SBV erst ab fünf Schwerbehinderten vor. Eine Analyse der Betriebe mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten ergibt entsprechend höhere Werte: 81 Prozent der nicht-gemeinnützigen Betriebe, 75 Prozent der gemeinnützigen Betriebe und 88 Prozent der Dienststellen – insgesamt 82 Prozent – verfügen über eine SBV, wenn die Mindestanzahl schwerbehinderter Beschäftigter erreicht ist. Deutlich wird damit einerseits, dass nicht alle Betriebe, in denen nach Gesetz eine SBV gebildet werden soll, tatsächlich eine solche haben. Umgekehrt verfügen einige Betriebe, die weniger als fünf oder sogar keine schwerbehinderten Beschäftigte haben, dennoch über eine Schwerbehindertenvertretung.

Korreliert ist der Anteil der Betriebe mit einer SBV mit dem Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten – was durchaus auch der Intention des Gesetzes entspricht. Die Wirkungsrichtung kann wechselseitig sein: Ein höherer Anteil Schwerbehinderter und ihnen Gleichgestellter führt zu einer höheren Wahrscheinlichkeit, dass eine SBV existiert. Umgekehrt kann eine SBV auch zu einem höheren Anteil schwerbehinderter Beschäftigter beitragen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Existenz einer Schwerbehindertenvertretung nach Anteil schwerbehinderter Beschäftigter (gruppiert), Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst
Angaben in Prozent



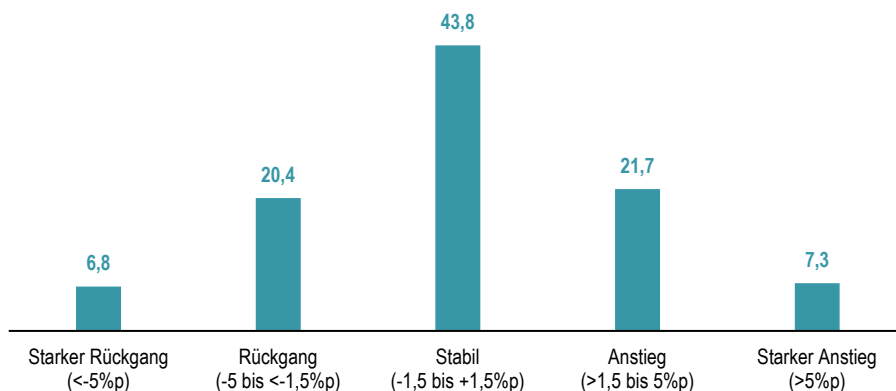
Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2025; n = 3.382, Angaben gewichtet

WSI

5 Entwicklungen im Zeitraum 2021 bis 2025

Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung ist eine Panelbefragung. Im Folgenden werden Entwicklungen im Vergleich der Jahre 2021 und 2025 dargestellt, wobei ausschließlich die Betriebe und Dienststellen analysiert werden, die in beiden Panelwellen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und zur SBV beantwortet haben. Abbildung 4 zeigt die Dynamik der Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen. Deutlich wird, dass die Beschäftigung in unter der Hälfte der Betriebe und Dienststellen (44 Prozent) als stabil einzuschätzen ist. Einen Anstieg oder sogar starken Anstieg des Anteils Schwerbehinderter an der Belegschaft haben etwas mehr Betriebe und Dienststellen zu verzeichnen als einen Rückgang oder starken Rückgang. In den Dienststellen zeigt sich sogar eine größere Dynamik als in den Betrieben der Privatwirtschaft – Personalräte geben deutlich seltener Stabilität an und etwas häufiger einen starken Rückgang als Anstieg. Über die Gründe für die Entwicklung insgesamt und nach Sektor kann an dieser Stelle keine Aussage gemacht werden – sowohl Personalentscheidungen des Arbeitgebers als auch Entwicklungen innerhalb der Belegschaft (Erkrankung und Gesundung von Beschäftigten) können vorliegen.

Abbildung 4: Entwicklung des Anteils schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen an den Beschäftigten (gruppiert) 2021-2025, Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst
Angaben in Prozent



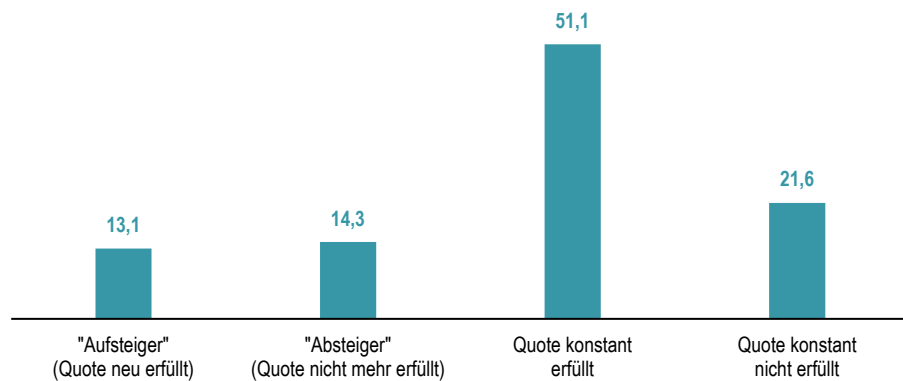
Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, 2021-2025; n = 1.459, Angaben gewichtet. %p = Prozentpunkte.

WSI

Diese Entwicklungen sagen allerdings nichts darüber aus, auf welchem Niveau Stabilität, Zunahme oder Rückgang zu verzeichnen sind. Das Panel ermöglicht den Vergleich, wie Betriebe die gesetzlichen Vorgaben im Zeitverlauf erfüllen. Hier ist das Bild von Konstanz geprägt: Rund die Hälfte der Betriebe erfüllt die Quote 2021 und 2025, etwa ein Fünftel erfüllt sie in beiden Jahren nicht. Unter den Betrieben mit abweichenden Angaben für die Jahre 2021 und 2025 überwiegen die Betriebe, die wir hier als „Absteiger“ bezeichnen, leicht gegenüber den „Aufsteigern“ (Abbildung 5). Was Auf- und Abstiege betrifft, zeigt sich in kleineren Betrieben eine größere Dynamik als in

größeren Betrieben. Über die Gründe für diese Entwicklung kann auch hier keine Aussage gemacht werden; die Erfüllung der Quote ist zwar Aufgabe des Arbeitgebers, die faktische Erfüllung kann zumindest kurzfristig, aber auch durch Entwicklungen innerhalb der Belegschaft beeinflusst werden.

Abbildung 5: Erfüllung der Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen 2021-2025, Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst
Angaben in Prozent

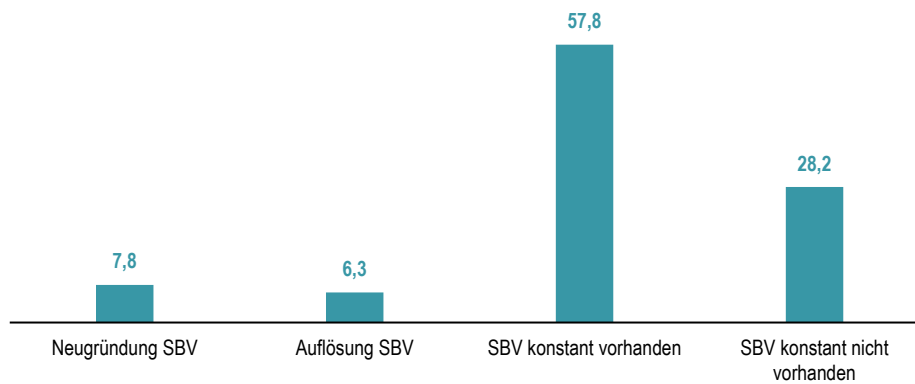


Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, 2021-2025; n = 1.509, Angaben gewichtet

WSI

SBVen sind im Panel ebenfalls einer Entwicklung unterworfen. Zwar ist für die Mehrheit der Betriebe eine Konstanz festzuhalten: Fast 60 Prozent der Betriebe und Dienststellen hatten in beiden Befragungswellen eine SBV, mehr als ein Viertel in beiden Wellen keine. Allerdings bedeutet das auch, dass in etwa 14 Prozent der Betriebe und Dienststellen eine SBV neugegründet oder aufgelöst wurde (Abbildung 6), was eine erhebliche Entwicklung darstellt. Auch hier kann über die Gründe nur spekuliert werden, da sowohl die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten Schwankungen unterliegt (und davon auch die Anforderung, eine SBV einzurichten, berührt wird), als auch auf Ebene der einzelnen Betriebe und Dienststellen spezifische Gründe zu dieser Entwicklung beitragen können. Dazu gehören Neueinstellungen, Entlassungen oder Verrentungen von Personen, die als Vertrauenspersonen wirken können und wollen. Dabei zeigen sich Unterschiede nach den untersuchten Sektoren: Im öffentlichen Sektor ist die größte Konstanz festzuhalten, im gemeinnützigen Privatsektor der höchste Anteil mit Neugründungen. Auch nach Betriebsgröße zeigen sich Unterschiede: In kleineren und mittleren Betrieben und Dienststellen (bis 199 Beschäftigte) sind deutlich häufiger Neugründungen und Auflösungen zu verzeichnen als in den großen Betrieben und Dienststellen.

Abbildung 6: Entwicklung der Schwerbehindertenvertretungen 2021-2025,
Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst
Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, 2021-2025; n = 1.644, Angaben gewichtet

WSI

Dass sich das Vorhandensein einer SBV und die Beschäftigung Schwerbehinderter nicht unabhängig voneinander entwickeln, wird deutlich, wenn die beiden Aspekte im Zeitverlauf zueinander in Beziehung gesetzt werden: Unter den „Aufsteigern“ (Betrieben/Dienststellen, die 2025 die Beschäftigungsquote erfüllen, sie aber 2021 nicht erfüllten) kommt es deutlich häufiger zur Neugründung von SBVen als in den anderen Gruppen; unter den „Absteigern“ kommt es deutlich häufiger zur Auflösung. Umgekehrt zeigt sich ebenfalls: „Aufsteiger“ sind häufiger in Betrieben vertreten, in denen eine SBV neu gegründet wurde. Die Wirkungsrichtung kann dabei nicht klar identifiziert werden: Ein höherer Anteil an schwerbehinderten Menschen im Betrieb mag zur Gründung einer SBV beitragen, eine SBV kann zu einer häufigeren Einstellung von schwerbehinderten Menschen führen.

6 Fazit

Die Wahlen zu den SBVen stehen wieder an. Die Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2025 zeigen, dass es nach wie vor viele Betriebe und Dienststellen gibt, die zu wenige oder gar keine schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen beschäftigen. Unterschiede zeigen sich zwischen nicht-gemeinnützigen, gemeinnützigen und öffentlichen Betrieben bzw. Dienststellen und auch nach Größe der Betriebe und Dienststellen.

Die Durchschnittswerte zur Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass nach wie vor zu viele Betriebe ihrer Pflicht nicht nachkommen. Das bestätigen die Betriebs- und Personalräte auch explizit, wenn sie nach der Erfüllung der Verpflichtung, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen einzustellen, gefragt werden. Aber auch 2025 gilt: Der Vergleich mit Daten der Bundesagentur für Arbeit zu allen Arbeitgebern legt nahe, dass mitbestimmte Betriebe und Dienststellen die Vorgaben des Gesetzgebers in größerem Maße erfüllen.

Die Daten zeigen auch, dass SBVen in der Mehrheit der mitbestimmten Betriebe vorhanden sind, jedoch keineswegs überall, wo Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte beschäftigt werden. Hier besteht weiterer Handlungsbedarf angesichts der nach wie vor zu geringen Integration schwerbehinderter Menschen ins Erwerbsleben.

Auf dieser Datengrundlage können Folgerungen für die betriebliche Praxis und die Politik abgeleitet werden. So ist zu prüfen, auf welchem Weg eine bessere und dauerhafte Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ermöglicht werden kann. Das ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund alternder Belegschaften und der Sicherung von Fachkräften eine zentrale Frage. Über die Einstellungspraxis hinaus geraten der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit seinen Instrumenten in den Blick und generell das Arbeitsumfeld, das lange, gute Erwerbskarrieren auch bei gesundheitlichen Einschränkungen ermöglichen sollte. Dieser Handlungsauftrag richtet sich auch an Betriebs- und Personalräte, deren Aufgabe es ist, darüber zu wachen, dass Menschen aufgrund ihrer Behinderung nicht diskriminiert werden, und die auf die Wahl der SBV hinwirken sollen.

Literatur

Blank, F./Brehmer, W. (2022): Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 71, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008419 (letzter Zugriff: 05.10.2026)

BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) (2026): Ausgleichsabgabe, Stand 22.09.2026, <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/ausgleichsabgabe/> (letzter Zugriff: 05.10.2026)

Bundesagentur für Arbeit (2026a): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2025. Berichte: Blickpunkte Arbeitsmarkt, April 2026, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile&v=19 (letzter Zugriff: 05.10.2026)

Bundesagentur für Arbeit (2026b): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) – Deutschland 2020, Erstellungsdatum 18.03.2026, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202412/iiia6/bsbm-bsbm/bsbm-d-0-202412-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 (letzter Zugriff: 05.10.2026)

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2025): Statistischer Bericht Mikrozensus – Lebenslagen der behinderten Menschen Endergebnisse 2023, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/statistischer-bericht-lebenslagen-behinderter-menschen-endergebnisse-5122123237005.xlsx?__blob=publicationFile&v=3 (letzter Zugriff: 05.10.2026)

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2026): 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland, Pressemitteilung Nr. 246 vom 13. Juli 2026, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/07/PD26_246_227.html (letzter Zugriff: 05.10.2026)

Geißlinger, E./Lasyan, S. (2024): Pro und Contra. Dienen Werkstätten der Inklusion?, taz.de vom 09.05.2024, <https://taz.de/Pro-und-Contra/!6009437/> (letzter Zugriff: 05.10.2026)

Heide, M. S./Niehaus, M. (2019): Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, in: WSI-Mitteilungen, 72 (5), S. 358–364

ver.di (2026): Kurzleitfaden zur SBV-Wahl, https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++627e6aea1ae5e5c87625e94e/download/_Kurzleitfaden_SBV_2026_FINAL.pdf (letzter Zugriff: 05.10.2026)

Anhang

Daten und Methodik

Dieser Policy Brief präsentiert Daten aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 und 2025. Die Grundgesamtheit der Befragung besteht aus Betrieben und Dienststellen mit 20 oder mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und einem Betriebs- oder Personalrat. Die Erhebung deckt alle Branchen in Deutschland ab. Interviewt wurden Teilnehmer eines seit 2015 laufenden Befragungspanels (Welle 5 und 7). Die Stichprobe wurde 2015 durch eine disproportionale Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, 2021 wurde die Stichprobe in allen Zellen erweitert (ebenfalls BA-Betriebsdatei) und um Dienststellen des öffentlichen Dienstes bzw. um Personalräte ergänzt. Alle Angaben in diesem Bericht, mit Ausnahme der Fallzahlen, sind gewichtet, um die Proportionen zwischen den Stichprobenzellen im Vergleich zu denen in der Grundgesamtheit auszugleichen.

Die Befragung ist eine Mehrthemenbefragung. Der Erhebungszeitraum von Welle 5 war vom 26. Mai bis 14. Dezember 2021, der von Welle 7 vom 10. April bis zum 19. Dezember 2025. Die Teilnahmequote bezogen auf die bereinigte Bruttostichprobe lag bei 34,4 Prozent (2021) bzw. 23,4 Prozent (2025). Die Interviews mit den Betriebs- und Personalräten wurden vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) telefonisch (CATI) durchgeführt.

Insgesamt wurden 2.924 Betriebsrats- und 963 Personalratsinterviews durchgeführt. Jedes Interview repräsentiert ein örtliches Betriebs- bzw. Personalratsgremium und damit einen Betrieb bzw. eine Dienststelle. Es wurde jeweils nur ein Mitglied jedes Gremiums befragt, in der Regel der/die Vorsitzende. Nicht befragt wurden Euro-, Konzern-, Gesamtbetriebsräte in der Privatwirtschaft sowie Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte im öffentlichen Dienst.

Diese Fallauswahl kann mitunter von der Definition des „Arbeitgebers“ nach dem Sozialgesetzbuch abweichen, für den die Vorgaben für die Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleich gestellter Menschen gelten.

Wenn im Text von „Privatwirtschaft“ bzw. „öffentlichem Dienst“ gesprochen wird, dann bezieht sich das auf die Rechtsform, also einerseits auf Betriebe, in denen das Betriebsverfassungsgesetz gilt (und damit Betriebsräte gewählt werden), und andererseits auf öffentlich-rechtliche Dienststellen, in denen ein Personalvertretungsgesetz gilt (und in denen Beschäftigte durch Personalräte vertreten werden). In der Auswertung wird unter den privatwirtschaftlichen Betrieben zwischen gemeinnützigen und nicht-gemeinnützigen Betrieben unterschieden.⁸ Sollten unter den befragten Betrieben auch Behindertenwerkstätten sein, befänden sie sich in der Gruppe der gemeinnützigen Betriebe.

⁸ Das wurde mit der folgenden Frage erhoben: „Ist Ihr Betrieb im Sinne des Steuerrechts eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung und damit steuerbegünstigt?“

AUTOREN

Dr. Florian Blank

Referat: Sozialpolitik

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
florian-blank@boeckler.de

Dr. Wolfram Brehmer

Referat: Empirische Strukturanalysen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
wolfram-brehmer@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE